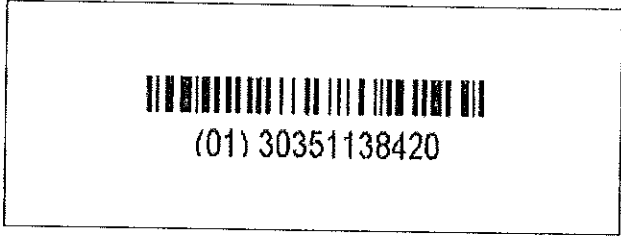


C. Colectiva SMD



NIG: 28.079.00.4-2015/0015309



En Madrid a veintiséis de junio de dos mil quince.

Vistos por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 33, D/ña. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ los presentes autos nº 381/2015 seguidos a instancia de FEDDERACION DE SERVICIOS PUBLICOS DE MADRID DE LA UGT contra AYUNTAMIENTO DE MADRID sobre Negociación convenio colectivo.



EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 258/2015

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 27/03/2015 tuvo entrada demanda formulada por FEDDERACION DE SERVICIOS PUBLICOS DE MADRID DE LA UGT contra AYUNTAMIENTO DE MADRID y admitida a trámite se citó de comparecencia a las partes asistiendo por la parte demandante Federación de servicios Públicos de Madrid de la UGT representado por D. Santiago López Martínez y por la parte demandada, Ayuntamiento de Madrid representado por la letrada Dª Ángela María García Sánchez , compareciendo además los siguientes sindicatos, Coalición Independiente de Trabajadores del Ayuntamiento de Madrid CITAM representado por D. Luis Ignacio Parra Muniesa, Unión Sindical Obrera de Madrid representado por D. Francisco José Malfeito Natividad, Federación de Servicios a la Ciudadanía de COMSIONES OBRERAS representado por Dª Francisca Virseda Iniesta, Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid representado por Dª María Purificación Muriel y el Sindicato de Trabajadores de la Administración Publica de Madrid de la Confederación General del trabajo y abierto el acto de juicio por S.Sª. las comparecidas manifestaron cuantas alegaciones creyeron pertinentes en defensa de sus derechos practicándose seguidamente las pruebas que fueron admitidas según queda constancia en el acta correspondiente, y finalmente manifestaron por su orden sus conclusiones.

Se ratifica el sindicato UGT en su demanda indicando que el conflicto afecta a los trabajadores de fin de semana de la instalaciones deportivas del Ayuntamiento a los que no se les compensa por trabajar los sábados en los que cae un día festivo; los sindicatos codemandados CGT, USO, CSIF y CITAM se adhieren a la demanda y CCOO solicita sentencia ajustada a derecho.

El Ayuntamiento de Madrid se opone indica que se trata de personas contratadas específicamente para trabajar fines de semana por lo que no existe una situación equivalente





con los demás trabajadores para aplicar criterios de igualdad, invoca lo previsto en el art. 15 del convenio único que determina la regulación del descanso semanal.

En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** El conflicto afecta a los trabajadores contratados a tiempo parcial para las instalaciones deportivas del Servicio Municipal de Deportes del Ayuntamiento de Madrid y que realizan su actividad en fines de semana sábados y domingos, siendo los afectados un total aproximado de 250 personas.

**SEGUNDO.-** Cuando un festivo cae en sábado, los afectados por el conflicto lo trabajan y no reciben descanso compensatorio en ningún otro día.

**TERCERO.-** El Boletín Oficial del Ayuntamiento de Madrid de 14-9-2012 publicó el Acuerdo de la Junta de Gobierno por el que se adapta la regulación aplicable al personal al servicio del Ayuntamiento y sus organismos autónomos en cumplimiento del Acuerdo de la Junta de Gobierno de 25-7-2012. Su contenido se da por reproducido..

**CUARTO.-** Consta celebrado acto de conciliación

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Los hechos que se declaran probados no han resultado controvertidos.

**SEGUNDO.-** La controversia se centra en determinar si los trabajadores del Servicio Municipal de Deportes del Ayuntamiento de Madrid y que realizan su actividad en fines de semana, sábados y domingos, tiene derecho tal como pretenden a que, cuando un festivo cae en sábado disfrutar de otro día compensatorio con un descanso equivalente o de ser ello imposible, recibir la compensación económica prevista en el art. 47 del RD 2001/83 (incremento de dichas horas en un 75% de su valor).

**TERCERO.-** Para resolver la controversia debe realizarse una diferenciación conceptual básica entre lo que son y significan los días de descanso semanal y las fiestas laborales.

Los días de descanso, previstos por el legislador en el art. 37.1 ET, consisten como mínimo en un día y medio ininterrumpido a la semana, tiempo en el que no se prestan servicios.

Este contenido se ve habitualmente mejorado por los convenios y acuerdos empresariales. En el presente caso el Acuerdo referido en el hecho 3º probado, en la cláusula sobre jornada de trabajo, prevé que ésta se preste para el personal a jornada ordinaria, de lunes a viernes con dos días por tanto de descanso semanal, fijados en consecuencia sábados y domingos.



El objeto del descanso semanal, al igual que las vacaciones, está esencialmente vinculado a conseguir dos objetivos fundamentales, la reposición de la salud del trabajador desgastada por el trabajo mismo y la conciliación de la vida familiar y laboral o en su caso el desarrollo de la vida personal del trabajador.

Sin embargo las fiestas laborales aun tratándose, de periodos de tiempo excluidos al trabajo, no responden primordialmente a los citados propósitos, sino que son consecuencia de prácticas consuetudinarias de origen social, cultural o religioso y su objeto por lo tanto es que los trabajadores puedan participar en los eventos tradicionales programados para esas fechas.

**CUARTO.-** En relación con la jornada de trabajo debida por los trabajadores a su empresario, el descanso semanal resulta irrelevante pues la jornada efectiva anual se distribuye entre los días laborables.

En el presente caso los trabajadores del Ayuntamiento a jornada ordinaria han de colmar 1.650 horas/año que realizarán disfrutando los días de descanso semanal de modo que dicha jornada se repartirá entre los demás días en los que el descanso semanal y las vacaciones no se disfrutan.

En cambio las fiestas laborales si son relevantes a efectos de la jornada anual a cumplir por los trabajadores ya que conforme el art. 37.2 ET y el art. 45 del RD 2001/1983, tiene carácter retribuido y no recuperable por lo que se consideran a efectos del cómputo de la jornada anual como tiempo de trabajo. O dicho de otro modo la jornada anual prevista se ve de facto reducida con causa en las horas correspondientes a los días festivos que los trabajadores disfrutan.

**QUINTO.-** El art. 12.4.d) ET, trasponiendo la Directiva 97/81 indica que *los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional en función al tiempo trabajado.*

Con ello se pretende asegurar el principio de no discriminación contemplado en la cláusula 4 de la norma comunitaria que proscribe un trato menos favorable para los trabajadores a tiempo parcial en comparación con los trabajadores a tiempo completo, al menos que ese trato se justifique por razones objetivas.

La dispensa de ese trato igual significa que si a los trabajadores a tiempo completo se les permite no trabajar los festivos que coincidan con días laborales, mismo trato han de recibir los que prestan servicios a tiempo parcial, de suerte que tampoco han de trabajar los días festivos que coincidan con sus concretos días de trabajo.

A diferencia de lo dicho por la STSJ del País Vasco de 22-3-2005 rec. 2843/04, en mi parecer no constituye razón objetiva para un trato distinto el hecho de que fueran contratados en fines de semana, pues este dato objetivo no justifica que si en los días para ellos laborales cae un festivo, no se les deba dispensar el mismo trato que para los



contratados a tiempo completo y que trabajan cinco días a la semana o para otros posibles contratados parciales que prestaran servicios alguno o algunos días laborables de la semana. Si para éstos, los festivos son retribuidos y no recuperables, el mismo trato debe dispensarse a los contratados en sábados y domingos con relación a las fiestas que en esos días concurren.

**SEXTO.-** El apartado 2 de la cláusula sobre jornada prevista en el Acuerdo de 13-9-12 indica que *se garantiza al personal municipal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, además de los días de descanso semanal, el disfrute de los 14 días de libranza por los festivos determinados en el calendario laboral, salvo aquellos colectivos que en su jornada especial o tuvieran ya garantizado. El régimen de disfrute de estos días será el previsto en el presente Acuerdo para los días por asuntos particulares.*

Dicha cláusula no puede interpretarse en el sentido de que todo el personal del Ayuntamiento tiene derecho al disfrute de los festivos pues es evidente que muchas de las tareas propias de la corporación han de seguir prestándose en esas fechas y las instalaciones deportivas, que en tales días recibe la mayor demanda, es una de ellas.

Por ello la única solución plausible pasaría por la previsión alternativa establecida en el art. 47 del RD 2001/83 cuando indica que *cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar del día de fiesta correspondiente (...) la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador (...) el importe de las horas trabajadas en el día festivo, incrementadas en un 75% como mínimo, salvo descanso compensatorio.*

Ahora bien, ésta previsión alternativa, tratándose de trabajadores a tiempo parcial, cuya vinculación contractual es para sábados y domingos, no podría suponer que la fiesta se disfrutase otro día de la semana distinto de sábados y domingos, pues la relación laboral en tales días es inexistente.

Sólo resultaría por tanto factible que el festivo no disfrutado se sustituyera por incrementar las horas así trabajadas en un 75% de su valor.

Resta finalmente por indicar que las STS de 13 y 14-5-2014 no resultan de aplicación al caso presente pues no resuelven controversias que afecten a contratados a tiempo parcial y la solución dada por tanto no se efectúa desde el parámetro de la no discriminación con relación al trato dispensado a los contratados a tiempo completo, argumento que tanto en la demanda, como ahora en la sentencia, constituye la base del derecho reconocido.

**SEPTIMO.-** Contra esta sentencia puede interponerse recurso de suplicación conforme el art. 191.3.f) LRJS

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,





## FALLO

Estimo parcialmente la demanda de conflicto colectivo formulada por el sindicato FSP-UGT y a la que se adhieren los sindicatos CGT, USO, CSIF y CITAM y declaro que los trabajadores contratados a tiempo parcial para las instalaciones deportivas del Servicio Municipal de Deportes del Ayuntamiento de Madrid y que realizan su actividad en fines de semana, sábados y domingos, tienen derecho a ver incrementadas las horas de trabajo de los posibles festivos que recayeran en sábado en un 75% de su valor.

Y condeno a la demandada AYUNTAMIENTO DE MADRID y CCOO a estar y pasar por esta declaración a todos los efectos.

Se advierte a la partes que contra esta Sentencia puede interponerse Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, anunciándolo por comparecencia o por escrito en este Juzgado en el plazo de los cinco días siguientes a su notificación y designando Letrado o graduado social colegiado para su tramitación. Se advierte al recurrente que no fuese trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, ni gozase del derecho de asistencia jurídica gratuita que deberá acreditar al tiempo de interponerlo haber ingresado el importe de 300 euros en la cuenta IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 con nº 2806-0000-63-0381-15 del BANCO DE SANTANDER aportando el resguardo acreditativo; así como acreditar al tiempo de anunciarlo haber consignado el importe íntegro de la condena en el BANCO DE SANTANDER o presentar aval de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento de Entidad Financiera por el mismo importe, en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2806-0000-63-0381-15.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, el recurrente deberá aportar, el justificante del pago de la tasa con arreglo al modelo oficial, debidamente validado, conforme a los criterios establecidos en la citada norma en sus art. 7.1 y 2 , y en su caso, cuando tenga la condición de trabajadores, o con la limitación establecida en el art. 1. 3 del mismo texto legal

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.





**PUBLICACIÓN.**- Leída y publicada ha sido la anterior Sentencia, por el Sr. Magistrado-Juez que la firma, estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe.



